

所 属：福祉社会デザイン研究科ヒューマンデザイン専攻博士後期課程 3 年 学籍番号：4730170002 氏 名：川端 奈津子 研究題目：一般企業で働く自閉スペクトラム症 (ASD) 者の就労継続に有効な支援の検討
--

## 1. 研究の背景及び問題意識

わが国の民間企業の障害者雇用者数（令和元年 6 月 1 日現在）は、16 年連続で過去最高を更新した。最も増加率が高いのは精神障害（発達障害を含む）者で、なかでも成人期に発達障害と診断される知的発達の遅れを伴わない事例が増加傾向にある。しかし、その平均勤続年数（2018 年 6 月時点）は、身体障害者が 10 年 2 ヶ月、知的障害者が 7 年 2 ヶ月であるのに対し、発達障害者は 3 年 4 ヶ月にとどまり、職場定着への取り組みが課題となっている。発達障害者のなかでとくに就労上の課題が多いとされるのが自閉スペクトラム症（autism-spectrum disorder:以下、ASD）者で、職務の遂行能力を有しても、コミュニケーションを含む対人関係の困難や、与えられた業務との不具合による動機の低下を理由に離職する人が多い。梅永（2017）は、その就労上の課題を①適切なジョブマッチングがなされていないこと、②職場の同僚や上司の理解が進んでいないこと、③個々の特性に合った職場の合理的配慮が提供されていないこと、④就職後のフォローアップが十分でないこと、であると報告している。

また、ASD の障害特性は、周囲から理解されにくく、心理的・環境的な負荷が加わると際立ちやすいため、職場の環境や求められる役割によって強まったり弱まったりすることも就労上の問題を難しくしている。米国の調査でも、高等学校を卒業した ASD の人の 34.9% が大学等の教育機関にも就労の場にも参加していないことが報告されている（Paul T. Shattuck , 2012）。同様に、2001 年に行われた ASD 調査では、就労に成功しているのは二次障害のない人であり、就労を阻害する要因の 1 つとして二次障害があることが明らかになっている（Schaller & Yang , 2015）。

しかしながら、1 つの職場で長期にわたり就労を継続している ASD 者も存在する。職場で働くこと自体に強い緊張が伴うことが多いともいわれる ASD 者にとって、環境への適応や日々遭遇する困難に対処するための労力は通常の人とはないと想像する。にもかかわらず、就労を継続している ASD 者は、①職場で体験する困難にどのように対処しているのか、②ともに働く同僚や上司は、その働きぶりをどのように認識しているのか、③ASD 者の就労を継続に導く上司に求められる資質や考え方、行動特徴は何か、という疑問から本研究は始まっている。

## 2. 研究目的

本研究の目的は、第1に、1つの職場で長く就労を継続しているASD者が職場で体験する困難とその対処について明らかにすること、第2に、雇用者側の立場からASD者の就労の実態を探り、就労（雇用）継続に有効な支援についての示唆を得ることである。

## 3. 研究仮説と研究課題

- (1) 【研究仮説Ⅰ】1つの職場で長く就労を継続しているASD者は、就労上の困難に対して何らかの対処をして解決しているのではないかと推察される。

【研究課題Ⅰ】ASD者が職場で体験する困難と対処の検討（調査1）

- (2) 【研究仮説Ⅱ】ASD者とともに働く同僚・上司はASD者の「戦力化」にむけてサポートしている。

【研究課題Ⅱ】ともに働く同僚・上司のASD者の職務遂行に対する認識の検討（調査2）

- (3) 【研究仮説Ⅲ】ASD者の就労を継続に導く上司には、固有の資質や考え方、行動特徴がある。

【研究課題Ⅲ】ASD者の上司に求められるコンピテンシーの検討（調査3）

## 4. 本論文の構成

本論文は序章を含め、7つの章で構成している

序章では、わが国の一般企業における障害種別の雇用状況を概観し、その現状と課題について論じた。なかでも、精神障害者保健福祉手帳を取得して障害者雇用で就労する知的障害を伴わないASD者の就労（雇用）に関して、ASD者本人と職場の人的環境の両方にアプローチすることの重要性を確認したうえで、本研究の目的、仮説、研究の意義、用語の定義、全体の構成について示した。

第1章では、わが国の障害者雇用制度の変遷と現在の動向や一般企業の障害者雇用を取り巻く環境、発達障害者の就労支援に係る主な機関の役割や、現在行われている施策について、文献や既存の調査データを整理した。

第2章では、わが国の「発達障害」の用語の変遷を整理したうえで、主に成人期にASDの診断に至る事例について、その診断や障害特性、職場で表面化する困難性をまとめ、福祉施策と労働施策の両面から就労継続支援の現状と課題について先行研究から整理した。

第3章は、精神障害者保健福祉手帳を取得して障害者雇用で一般就労（特例子会社を除く）する知的障害を伴わないASD者で、現在の職場で6ヶ月を超えて就労を継続中である者を対象としたインタビュー調査を行った。調査協力の得られた10名のASD者の語りから、職場で体験する困難にどのように対処しながら就労を継続しているかを明らかにした。

第4章では、一般企業（特例子会社を除く）でASD者とともに働く同僚・上司への質問紙

調査から、ASD 者の職務遂行に対する認識や ASD 者とともに働くことでの影響、効果のあった雇用管理について検討した。

第 5 章では、ASD 者の雇用で実績のある企業の上司等へのインタビュー調査から、就労継続に導くために必要な資質や考え方、行動特徴について、Spencer ら (1993) が作成したコンピテンシー・デクショナリーの分類およびカテゴリ一定義を用いて検討した。

第 6 章は、総合考察として、第 3 章から第 5 章の結果を踏まえ、3 つの仮説ごとに検証を行い、実践への示唆となる考察を深めた。

## 5. 総合考察の概要（仮説検証の結果）

### (1) 自分なりの対処行動による成果が就労継続の意欲につながる（研究仮説 I）

インタビュー調査の結果、就職した ASD 者は、新たに体験する困難に対して自身あるいは周囲の環境に働きかけるといった【自分なりの対処行動】をとることで解決を試みており、それは【見えにくい困難の体験】においても発揮されることが明らかになった。そして、自分なりの対処行動の結果として手に入れた【対処による成果の蓄積】と【自信・手応えの獲得と就労継続への意欲】の両方が統合することで就労継続に導かれる過程が示された。

さらに、ASD 者が抱える就労上の困難には、特定の事象や状況を本人の捉え方によって必要以上に負担に感じてしまう【見えにくい困難の体験】のあることも明らかになった。個人の内面で展開する【見えにくい困難の体験】に対して、調査協力者は、[社内外の資源活用]によって他者に言語化して表出することで対処しており、【見えにくい困難の体験】を見える化するには、定期的に「話を聞く」ことや「話せる環境」を作ることが有効であるという示唆が得られた。

また、【自分なりの対処行動】と【見えにくい困難の体験】が循環する過程で過剰適応的な働き方が認められたことから、ASD 者の能力活用においては平時より過剰適応の可能性を念頭におきながら支援することが重要であることがわかった。これらのことから、ASD 者は就労上の困難に対して、自分なりの対処行動をとることで解決を試み、その成果が自信・手応えの獲得と就労継続の意欲につながるということが明らかになり、研究仮説 I は検証されたと考えられる。

### (2) 同僚・上司は ASD 者の働きを認め「戦力化」のために工夫している（研究仮説 II）

ASD 者とともに働く同僚・上司が ASD 者の職務遂行をどのように捉えているのかを把握するために 21 社 123 名の回答を分析対象として探索的因子分析をした結果、「ASD 者なりの対処行動」と「同僚・上司の肯定的理解」の 2 因子が抽出された。第 1 因子の「ASD 者なりの対処行動」については、調査 1 の【自分なりの対処行動】と内容の一致が確認された。第 2 因子として抽出された「同僚・上司の肯定的理解」は、「ASD 者なりの問題解決」との相関が高く、ASD 者との接触機会が多い社員ほど、その働きぶりを肯定的に捉えている傾向が認められた。つまり、調査 1 及び調査 2 の結果からは、当事者の【自分なりの対処行動】の結果

として獲得された仕事の自信や手応えが就労継続への意欲となり、同僚・上司がその働く姿に「ASD 者なりの対処行動」を認知するようになることで「同僚・上司の肯定的理解」が進んでいくことが明らかになった。その一方で、ASD 者の障害特性に起因する行動や言動が周囲にストレスを与える状況も述べられ、同僚らが陰性感情を禁じ得ない場面があり、接触機会の増加が必ずしも肯定的な認識の深まりにつながらない場合のあることも示された。

また、本調査の協力企業は、社員の満足度が高い職場であるだけでなく、ASD 者の能力を十分に発揮させるために、①本人の特性把握と理解の促進、②能力が発揮できる仕事への配置、③合理的配慮の提供と相談体制の構築、④業務のマニュアル化や可視化、⑤OJT による能力開発と成果の可視化、⑥人間関係の不具合への対応など、多岐にわたる現場のマネジメントを自社のスタイルに合わせて設計していることが明らかになった。これらのことから、研究仮説Ⅱは概ね検証されたと考えられる。

### (3) ASD 者の上司に求められるコンピテンシーには固有の特徴がある（研究仮説Ⅲ）

ASD 者とともに働く上司に求められるコンピテンシーのなかで高かったものは、[人材育成] [チーム・リーダーシップ] [インパクトと影響力] [秩序・クオリティ・正確性への関心] [支援とサービス重視] であった。この結果を、Spencer ら（1993）が作成した「管理者」の一般コンピテンシー・モデルと比較したところ、[インパクトと影響力]が共通して認められ、[人材育成]、[秩序・クオリティ・正確性への関心]、[チーム・リーダーシップ]、[支援とサービス重視]は、ASD 者の上司に独自のコンピテンシーであることが確認された。また、特例子会社で知的障害者とともに働く上司・同僚のコンピテンシーとの比較の結果から、ASD 者とともに働く上司に求められるコンピテンシーには、通常の「管理者」や、先行研究（松井ら、2018a）の特例子会社で知的障害者とともに働く上司・同僚とは異なる特徴があるという可能性が示唆された。

しかし、その一方で、ASD 者への対応で困る場面に遭遇した際の解決の糸口を探る際に求められる[分析的思考]、[概念化思考]のコンピテンシーが低かったことから、個別の管理手法の1つとして意識的に高めていくことが課題であることが示された。以上のことから、研究仮説Ⅲも検証されたと考えられる。

図1は、上記の3つの仮説検証の結果から、ASD 者の一般企業での就労及び雇用継続に向けた有効な支援について、ASD 者（当事者）側の視点と雇用者側の視点から検討した内容を整理したものである。

## 6. 実践への示唆

### (1) 就労継続を支える雇用管理

上司に対する質問紙調査及びインタビュー調査の結果には、ASD 者本人が職場で安心して働き続けられるために、上司や事業主が提供すべき雇用管理の手法が含まれていた。具体的には、ASD 者が一般企業で就労を継続するうえで必要な支援、あるいは条件として、①採用

からの段階的な移行、②働くうえで必要な物理的な環境整備を含む個別的配慮、③直接あるいは間接的な対話の機会、④他の社員との関係構築、の4点が示された。

## (2) ASD 者の具体的な問題解決を支援する

ASD 者が【自分なりの対処行動】をとることで解決や折り合いをつけるスキルを向上させるには、実際の就労場面などの具体的な環境のなかで、現実的な問題解決に注目する必要がある。この利点は、就労継続に至る過程でとられた【自分なりの対処行動】によって対処方法についての学習が成立するため、その学習としての【自分なりの対処行動】そのものが実際の場面で強化される点である。したがって、ASD 者にとっては、具体的な場面で現実的な対処方法を学べるという意味で、経験の積み上げがしやすく、職業人としての成長につながる対応である。

## (3) 職場による継続的な支援

ASD 者の【見えにくい困難の体験】の1つに[雇用環境の変化]があげられた。職場という社会的な環境は常にその物理的及び人的環境が変化する可能性があり、置かれた環境によって特性の濃淡の振れ幅が大きい ASD 者にとって支援の継続性は重要な問題である。何らかの職場環境の変化が就労継続を難しく可能性は少なくないため、ASD 者が職場で安心して働ける環境を、彼らが働き続ける限り、職場の関係者によって「継続的な支援」として提供される体制が必要である。職場内で日常的に彼らの状況を見守り、何らかの違和感が生じた際には迅速に対応できる体制を上司のリーダーシップのもとで整えることが重要である。

## (4) 職場での過剰適応への留意

企業が ASD 者に一社員としての自覚や自信をもって働いてもらうために、配慮された業務や役割を積極的に与え、その結果として当事者が周囲に認められることで自信を得ることができ一方で、過剰適応を生む場合のあることがも示されたことから、ASD 者とともに働く周囲の関係者は、平時より「過剰適応の可能性」を念頭に置きながら、雇用管理や能力の発揮を支援することが重要である。

## (5) 上司等への支援

現場の上司に求められる多岐にわたるマネジメント力が確認されたが、その一方で、多様な ASD の障害特性を踏まえた「今、ここ」での対応を見極めながらの指導や対応の困難や負担も示されている。それらの問題を、これまで経験の無い障害者雇用という領域で1企業、1担当者の知恵だけで解決しなければならない状況は疲弊や孤立感を高めやすいため、就労支援機関との連携だけでなく、企業同士で目的を共有しながらノウハウを交換したり、相談したりできる横のつながりが必要と考える。

## 7. 本研究の限界と今後の課題

(1) 本研究では、一般企業で障害者雇用として就労を継続している知的障害を伴わない

ASD 者及び ASD 者を雇用する企業に限定しており、その条件に該当する当事者や企業の選定が予想以上に難航した。そのため、いずれの調査対象者数が少なく、その年齢・職種・雇用形態・企業規模などの属性も統制できず偏りがみられる。また、質問紙調査の因子分析については各項目の集まり具合などから、質問紙の構成項目の集まり具合が因子分析の結果に影響を与えた可能性が否定できない。これらの点について、解釈を注意深く行うとともに、本研究で得られた知見を踏まえ、今後さらにグッドプラクティス事例の蓄積を進めるとともに、その精緻化を行う必要がある。

- (2) 本研究が対象とした当事者は全員が何らかの就労支援機関を経由しており、就労準備性において一定の達成がみられている者であったと考えられる。対象企業についても、ASD 者を含む障害者の雇用に対して高い意識をもつ企業であり、いずれも回答内容にバイアスが生じていた可能性があることから、企業全体の状況を反映することには限界がある。しかし、ASD 者の語りから、就労継続までの過程を質的に抽出したことは、彼らの理解や支援を考える上で意義があったと考える。また、ともに働く同僚や上司の視点から、ASD 者を「戦力化」するためのマネジメントを検討したことも、上司の任用や同僚の配置及び能力開発の指針となり得るといった点で意義がある。
- (3) 本研究では、コンピテンシー・モデルを雛形とし、それをなぞらえることによって「ASD 者の上司に求められるコンピテンシー」を示したが、その水準や誰と向き合う際にどのようなコンピテンシーが発揮されるかといった検討に至っていない。今回は質的研究として行ったが、今後は知見をもとにした量的調査を行いながら一般化していくとともに、多様なステークホルダーにむけた取組みによって相互理解が生まれる仕組みの検討へと進んでいきたい。

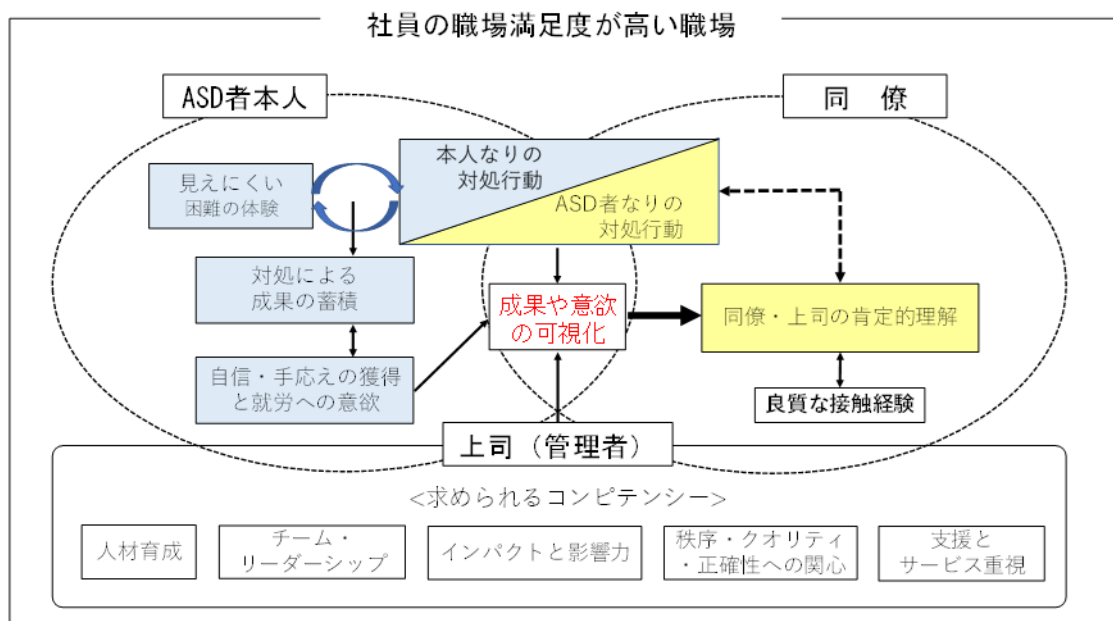


図 1 ASD 者の就労継続を支える職場の環境条件（筆者作成）